II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado ; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia, emergência em saúde pública no Brasil e dever de trabalhar: possibilidade?”; “Direito fundamental à saúde e segurança do trabalho nos frigoríficos do oeste de Santa Catarina durante a pandemia COVID-19”; “A contaminação por coronavírus no ambiente de trabalho como doença ocupacional: uma análise na perspectiva do entendimento do Supremo Tribunal Federal” e “A saúde do trabalhador na indústria de abate de carnes e a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Proteção ao trabalho da mulher e garantia provisória da gestante no emprego”; “Regulamentação do trabalho intermitente na Lei n.º 13467/17: pontos possitivos e negativos”; “Teletrabalho na Justiça do Trabalho em tempos de pandemia: entre a tecnologia, a prestação jurisdicional e a saúde dos servidores” e “Tecnologia e suas implicações no ambiente laboral: o novo êxodo do trabalhador”.

Foram apresentados ainda os artigos “Reflexões acerca da (im) possibilidade de terceirização no meio ambiente de trabalho do Policial Militar” e “Desigualdades sociais: seus reflexos sob a ótica da precarização das relações de trabalho”; “Uberização e a subordinação jurídica: análise a partir dos arts. 2º e 3º, da CLT e a incipiente jurisprudência brasileira” e “Uberização do trabalho: empreendedorismo ou burla aos direitos sociais do trabalhador?”.

Ainda foram abordados os temas “A terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto”; “Teoria Geral Do Salário – aspectos propedêuticos e polêmicas legislativas”; “As novas tecnologias da quarta revolução industrial e seus impactos na empregabilidade”; “A permanência da correição parcial como meio inconstitucional de revisão de decisões na Justiça do Trabalho” e “Convenções da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação no Direito do Trabalho Brasileiro”

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER E GARANTIA PROVISÓRIA DA GESTANTE NO EMPREGO

THE PROTECTION OF WOMEN AND PROVISIONAL GUARANTEE EMPLOYMENT TO PREGNANTS

Priscila Andrade Reis Villela

Resumo

O artigo trata da “Proteção ao Trabalho da Mulher e Garantia Provisória da Gestante no emprego”, englobando os direitos e garantias da Mulher, em uma perspectiva trabalhista, ao longo dos anos. O que se procura é demonstrar a importância de proteger o trabalho da mulher, bem como de assegurar a garantia provisória de emprego à gestante, assim como os direitos decorrentes desta estabilidade. A proteção prevista constitucionalmente e nas leis trabalhistas tem o condão de assegurar as mesmas oportunidades trabalhistas à ambos os sexos, vedando desta forma qualquer tipo de desigualdade, preconceito e exploração do trabalho feminino.

Palavras-chave: Proteção, Trabalho da mulher, Garantia provisória da gestante, Desigualdade, Estabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

This article is about "The Protection of Women and provisional guarantee employment to pregnants”, encompassing the rights and guarantees of Women, in a labor perspective, over the years. What wants to demonstrate the importance of to protect women's work, as well as to ensure the provisional guarantee of employment to pregnant women, and the rights deriving this stability. The protection provided in the Constitution and labor laws have the power to provide the same employment opportunities for both sexes, thus forbidding any kind of inequality, prejudice and exploitation of women labor.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Protection, Women labor, Provisional guarantee to pregnant, Inequality, Stability

1 Introdução

O presente artigo é consequência do estudo da necessidade de proteção ao trabalho da mulher, englobando os direitos e garantias alcançados ao longo dos anos, presentes na Constituição da República, na Consolidação das Leis Trabalhistas e na doutrina brasileira.

Este artigo possui como objetivo demonstrar a relevância do tema, frente ao princípio basilar da igualdade, constitucionalmente previsto, que deixou de ser observado muitas vezes, ocasionando a discriminação e exploração do trabalho feminino.

O artigo também aborda a garantia provisória da gestante no emprego, bem como as características e direitos oriundos do período de estabilidade, resultantes da tutela à maternidade e à gravidez, o que propiciou uma vida digna e saudável à esta trabalhadora e ao seu filho.

Para tanto, o primeiro capítulo irá tratar dos aspectos gerais, evidenciando o histórico e a evolução do trabalho da mulher, os preconceitos, as dificuldades e discriminações enfrentadas, as formas de combatê-las, bem como a imprescindibilidade da proteção legislativa e da observância ao princípio da igualdade.

Em seguida, é abordado o trabalho da mulher na atualidade, demonstrando a emancipação feminina em uma perspectiva trabalhista, o significativo acesso ao mercado de trabalho, a questão da precarização e o aspecto salarial.

O terceiro capítulo trata das restrições anteriormente colocadas ao trabalho da mulher, no que tange à jornada de trabalho, ao trabalho noturno e ao trabalho perigoso, insalubre e penoso, que deixaram de ser vedados, em virtude da revogação das referidas restrições, o que culminou na igualdade de direitos entre ambos os sexos.

Posteriormente, é tratada a garantia provisória da gestante no emprego, as características e direitos decorrentes da estabilidade, a questão da desnecessidade de conhecimento do estado de gravidez pelo empregador, a abrangência dos contratos por prazo determinado, o dever de reintegração ao emprego e ainda o direito à licença-maternidade. Será ressaltada a relevância jurídica deste assunto.

Por fim, serão apreciadas as consequências da proteção ao trabalho da mulher e da garantia provisória da gestante no emprego, ressalvando as conquistas percebidas e a relevância do amparo legislativo para o alcance dos direitos e redução da desigualdade entre homens e mulheres, no âmbito trabalhista.

2 Breve histórico e a evolução da proteção do trabalho da mulher

Nos primórdios, o trabalho da mulher era menos valorizado do que o do homem, tendo esta sofrido grande discriminação e exploração. Diante disso, houve uma sensibilização por parte do Estado, que tendo que intervir, criou as leis protetivas ao trabalho feminino, com o condão de trazer uma isonomia entre as classes e colocar fim à desigualdade. Calil (2007, p.19/20), ao tratar deste assunto, destaca:

> As mulheres livres (leia-se: brancas), apenas para não deixar de lhes fazer nota, compunham uma pequena minoria durante os tempos de Brasil colônia, quando comparadas com a quantidade de colonos que vinham tentar fortuna no novo mundo ou obrigados, por terem sido degradados como pena por algum crime cometido. Muitas delas, órfãs enviadas de Portugal justamente para povoar as novas terras, tinham como único papel social o de esposa. A expressão "branca para casar, negra para trabalhar", corrente na época, traduz bem essa mentalidade.[1]

Importante ressaltar, entretanto, que a história da mulher não é marcada apenas por derrotas e dificuldades, conforme ressalta Cantelli:

> Mas é preciso notar-se, por outro lado, que a história da mulher no mundo do trabalho tem sido também uma história de lutas, de conquistas, de avanços. Na verdade, também fora do trabalho ela muitas vezes opõe contra-poderes aos poderes masculinos. Assim, apesar de ter sido marcado pela discriminação o movimento não é linear, mas sinuoso com idas e vindas, derrotas e vitórias.[2]

No princípio, a mulher dedicava-se somente aos afazeres domésticos, não tendo qualquer participação ativa no mercado de trabalho, sendo tarefa apenas do homem trabalhar fora para garantir a sustentabilidade da família. Contudo, com o passar dos anos, essa situação foi se modificando e a mulher conquistou alguns direitos e garantias, por meio de um amparo legislativo.

A partir da Constituição de 1937 as mulheres começaram a ter algumas garantias reconhecidas, entre estas, a igualdade salarial entre ambos os sexos, o descanso remunerado anteriormente e posteriormente ao parto, a proibição do trabalho em condições insalubres, entre outras.

2.1 O Princípio da Igualdade

---

[1] CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher*. São Paulo: LTr, 2007. P 19/20.
[2] CANTELLI, Paula Oliveira. *O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminaçào*. São Paulo: LTr, 2007. P 27.

Somente com o advento da Constituição de 1988 é que foi introduzido o Princípio da Igualdade, positivado no artigo 5º. Em seu inciso I, pode-se observar a disposição da igualdade entre os sexos, tanto nos direitos, como nas obrigações, demonstrando que tal princípio basilar é uma das normas da República Federativa do Brasil.

Destarte, o princípio da igualdade é um dos pilares de nosso ordenamento jurídico. Cediço é que este abrange outros princípios, além de dar suporte às regras. Ademais, vale ressaltar que todos são iguais perante a Lei e portanto, merecem o mesmo tratamento, saltando aos olhos, que não há qualquer ressalva, no que diz respeito ao aspecto trabalhista. O artigo 3º, inciso IV da Constituição da República, tem como objetivo a vedação de qualquer forma de discriminação.

Com o surgimento do princípio da igualdade, é certo que houve uma redução da discriminação contra as mulheres e uma paridade de chances e oportunidades. Pode-se falar até mesmo em um reconhecimento da mulher como um ser capaz de de trabalhar fora e de ser independente. Contudo, a questão da igualdade entre o homem e a mulher não é solucionada apenas pela lei. Nas palavras de Pinho (2005, p.114):

> A igualação nas condições não se resolve só pela lei. Não é suficiente que a norma estabeleça, por exemplo, uma reserva de vagas exclusivas para mulheres; é necessária uma obra de base, de fundo e não apenas de forma, e um direcionamento adequado para que elas venham ocupar efetivamente este espaço. É importante que os programas governamentais e os projetos de lei, que tenham por escopo oferecer igualdade de oportunidades e reparar os danos causados pela discriminação negativa, levem em conta
> a realidade socioeconômica da mulher brasileira.[3]

A participação da mulher não apenas no mercado de trabalho, mas em todas as atividades da vida, equivalente à participação do homem, logicamente, observadas as peculiaridades físicas de cada sexo, é primordial para o desenvolvimento econômico e social do país e do mundo. Portanto, tal princípio deve ser inafastável, com o objetivo de suprir todo e qualquer tipo de discriminação, preconceito, ou pelo menos, diminuí-lo ao máximo, gerando assim, condições econômicas e sociais para a igual participação da mulher em todas as atividades.

A vedação da exploração do trabalho da mulher, a igualdade salarial entre os sexos, a proteção ao mercado de trabalho feminino foram algumas das conquistas percebidas pela mulher, em virtude da observância deste sigificativo e valioso princípio.

---

[3] PINHO, Leda de Oliveira. *Princípio da Igualdade: investigação na perspectiva de gênero*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005. P 114.

2.2 A questão da discriminação e seu combate

É certo que houve uma evolução do trabalho da mulher, tendo esta superado preconceitos e discriminações, alcançando um espaço cada vez maior no mercado de trabalho. A Constituição da República de 1988, no intuito de combater qualquer tipo de discriminação, assegura o seguinte:

> Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:
> (...)
> XXX: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por sua vez, traz um capítulo que dedica-se a tratar da proteção do trabalho da mulher. Em seu artigo 372, é exposto tal proteção:

> Art. 372: Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este capítulo.

Já o artigo 373-A da CLT, dispõe sobre a vedação das discriminações contra a mulher. Importante frisar que este amparo legislativo é mais do que necessário, com o fim de assegurar as mesmas oportunidades trabalhistas à ambos os sexos, vedando desta forma qualquer tipo de exploração do trabalho da mulher. Ressalta-se ainda, que tais leis, não tem o intuito de prejudicar ou de colocar em desvantagem o trabalho do homem, mas tão somente, de proporcionar a igualdade entre os sexos, nas relações de trabalho.

Hoje, pode-se afirmar que existem diversos recursos no intuito de combater algumas formas de discriminação sofrida pela mulher no ambiente de trabalho. Inclusive, está assegurado, por meio da prestação jurisdicional, o direito de pleitear indenização quando comprovadas tais práticas discriminatórias. Desse modo, com a criação das leis protetivas à mulher e das medidas punitivas para aqueles que a discriminam, houve uma redução significativa dos preconceitos e discriminação contra este gênero. Não se pode dizer, no entanto, que estas práticas chegaram ao fim.

.

2.3 Considerações sobre a necessidade de proteção ao trabalho da mulher

Em virtude da grande discriminação e exploração sofrida pela mulher nos primórdios e em razão da desvalorização de seu trabalho comparado ao trabalho do homem, houve uma

sensibilização por parte do Estado, que tendo que intervir, criou as leis protetivas ao trabalho feminino, com o condão de trazer uma isonomia entre as classes e colocar fim à desigualdade. Apesar da evolução do trabalho da mulher ao longo dos anos, ainda é patente a necessidade de um amparo legislativo. A proteção ao trabalho da mulher surgiu com o aparecimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Novais (2005, P.77) dispõe sobre o assunto:

> A Consolidação não inovou em relação ao conteúdo legislativo, já que apenas compilou as normas já existentes que cuidavam do trabalho da mulher, especialmente o Decreto n. 21.417-A/32. O texto consolidado abordava, em suas diversas seções, os seguintes aspectos: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.[4]

É nítido que a mulher conseguiu superar uma série de preconceitos e sua participação no mercado de trabalho, tem sido cada vez mais notória. Contudo, algumas dificuldades ainda persistem. Dessa forma, é extremamente importante prezar pela proteção ao trabalho da mulher, haja vista sua vulnerabilidade nas relações de trabalho e em razão da dificuldade em colocar fim a todos os tipos de discriminação observados. Importante ressaltar que, apesar da grande ascensão da mulher no âmbito trabalhista, a dupla jornada de trabalho ainda é muito comum em nossa sociedade. Ou seja, a mulher, além de preocupar-se com as atividades laborais, preocupa-se ainda com as atividades domésticas, no cuidado com os filhos, tendo muitas vezes uma sobrecarga de funções.

Muitas vezes, as mulheres são submetidas à pessimas condições de trabalho, laborando, em lugares degradantes, os quais, danificam sua saúde, a sua condição física e seu bem estar. Além disso, a remuneração percebida está muito aquém da desejada, não correspondendo às funções exercidas. Apesar do surgimento da legislação protetiva ao trabalho feminino, até então, não se pode dizer que a condição da mulher trabalhadora foi totalmente revertida. Importante esclarecer que abusos e opressões ainda são evidentes.

Desse modo, e também por estes motivos, é que se faz necessária uma maior proteção à este gênero, buscando uma maior satisfação da mulher nos seus respectivos empregos e consequentemente uma maior produtividade. Além disso, é cediço que as mulheres possuem uma fisiologia mais frágil do que os homens, sendo primordial a existência de normas que as protejam, facilitando assim, as oportunidades de trabalho para as mesmas.

---

[4] NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. P. 77.

3 O trabalho da mulher na atualidade

Apesar da discriminação e do preconceito que ainda não chegaram ao fim, vale dizer que a mulher tem se destacado cada vez mais no mercado de trabalho. A regulamentação do trabalho feminino permitiu este avanço da mulher, fazendo com que o trabalho doméstico deixasse de ser a principal atividade laborativa da mesma.

Hoje é possível encontrarmos mulheres nos mais variados cargos. Entre eles, o de professora, médica, advogada, engenheira, servidora pública, entre outros. Não obstante, tornou-se comum a participação da mulher em cargos políticos e econômicos, o que há um tempo atrás, era inimaginável. Entretanto, apesar da significativa ascenção da mulher no mercado de trabalho, a situação não é tão boa assim. Calil (2007, P. 63) aponta que apesar da regulamentação e de toda a estrutura protetiva do trabalho da mulher, que possui o condão de promover a igualdade entre os sexos, a precarização das relações de trabalho e os baixos salários são notórios. [5]

3.1 A precarização do trabalho feminino

Apesar da emancipação do trabalho feminino que permitiu o amplo acesso da mulher ao mercado de trabalho, pode-se dizer que há uma precarização de suas atividades laborativas. Tal fato pode ser comprovado se pensarmos que a exploração do trabalho da mulher ainda é uma característica marcante em nossa sociedade. Importante frisar que a precarização é mais incidente no trabalho da mulher. Calil (2007, P. 64) esclarece o seguinte:

> A precarização atinge homens e mulheres trabalhadores, fruto da desregulamentação das relações de trabalho, que os condena à informalidade, executando serviços domésticos, prestando serviços a micro e pequenas empresas, na agricultura de subsistência, trabalhando em seu próprio domicílio ou como mascates e em tantas outras situações. Porém, atinge mais facilmente as mulheres trabalhadoras. [6]

---

[5] CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007. P. 63.

[6] CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007. P. 64.

A questão cultural faz com que este fenômeno ocorra, em decorrência da mulher ser considerada mais frágil do que o homem, não podendo deste modo, exercerem as mesmas funções.

3.2 A questão salarial

Sabemos que o nível de escolaridade é fator determinante na remuneração do trabalho. Entretanto, nem sempre mulheres com maior capacidade e maior nível escolar do que os homens, recebem salários superiores aos últimos. Não resta dúvida que houve uma expressiva redução da desigualdade entre os sexos. Entretanto, o preconceito e as discriminações sofridos pela mulher persistem até os dias de hoje.

Em razão da dificuldade em ocupar cargos mais altos e em virtude da questão social e cultural que associam as mulheres à administração do lar, muitas vezes estas acabam por aceitar exercer determinadas atividades laborativas, com uma remuneração que não é correspondente à sua função. Barros (2011, P. 884) alude que o art. 461 da CLT e a Lei n. 5.473, de julho de 1968, garantem a igualdade salarial para trabalho de igual valor, independentemente do sexo, vedando medidas antidiscriminatórias para o provimento de cargos sujeitos à seleção, tanto nas empresas privadas, como nos quadros de serviços públicos. [7] Contudo, apesar da diferença salarial entre os sexos ser uma questão vedada constitucionalmente, a discriminação ao trabalho feminino não chegou ao fim.

4 Restrições ao trabalho da mulher

Cumpre mencionar que anteriormente ao surgimento da legislação protetiva ao trabalho da mulher, havia inúmeras restrições à atividade laborativa feminina, conforme será explicado adiante.

Entre as restrições mais comuns, podemos citar a proibição do trabalho noturno, a vedação da inserção da mulher em atividades consideradas perigosas, tais como, mineração em subsolo, pedreiras, obras de construção pública ou privada, entre outras. Ademais, no que tange à jornada de trabalho, ressalta-se que era vedado à mulher a realização de trabalho extraordinário, sendo admitido apenas em hipóteses excepcionais. Contudo, com o advento das leis que regem a proteção ao trabalho feminino, tais restrições foram revogadas, o que permitiu

[7] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 884.

uma enorme ascensão da mulher no mercado de trabalho, além de propiciar a igualdade de direitos entre ambos os sexos.

4.1 Trabalho noturno

Importante frisar que o Decreto n. 21.417-A, de 1932, vedava o trabalho noturno da mulher, particular ou público, nos estabelecimentos comerciais e industriais. Contudo, havia exceções.

Barros (2011, P. 857) dispõe que a proibição do trabalho noturno das mulheres era regra prevista no artigo 379 da CLT e que as permissões eram consideradas exceção. Alega que com o advento da Lei 7.189, de 4 de junho de 1984, passou-se a admitir o trabalho noturno para a mulher maior de dezoito anos. Entretanto, tal hipótese era admitida apenas em atividades industriais ou em empresas. [...] [8] Entretanto, tal restrição não abrangia à todas. Vejamos o entendimento de Novais (2005, P. 81):

> Proibia-se o trabalho noturno das mulheres que prestavam serviços em empresas ou atividades industriais, mas eram excluidas desse rol aquelas ocupantes de postos de direção ou qualificação técnica de acentuada responsabilidade e as que trabalhavam em atividade de higiene e bem-estar, desde que não executassem tarefas manuais habitualmente. [...] [9]

Ressalta-se que tal restrição foi extinta, tendo em vista a revogação dos artigos 379 e 380 da CLT pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, o que pode ser considerado uma progressão no que tange ao trabalho da mulher.

4.2 Trabalho Perigoso, Insalubre e Penoso

O artigo 387 da CLT proibia o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular e nos serviços perigosos e insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados. Novais alega o seguinte: “Essas

---

[8] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 857.

[9] NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. P. 81.

restrições persistiram até 1989, quando foram revogadas pela Lei n. 7.855/89, visto não haver motivo para a diferenciação de tratamento entre homens e mulheres, nesse aspecto [...].” [10]

Portanto, hoje, as regras são as mesmas para os homens e para as mulheres, no que se refere a esse tipo de trabalho.

4.3 Jornada de Trabalho

“Aplica-se, ao trabalho da mulher, a jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias, no máximo, e 44 (quarenta e quatro) semanais, conforme previsão do artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988.” (NOVAIS, 2005, P. 82)[11]

Portanto, não há diferença da jornada de trabalho do homem para a da mulher. No que tange às horas extras, os artigos 374 e 375 da CLT que proibiam o trabalho extraordinário, sendo admitido apenas em hipóteses excepcionais, foram revogados pela lei 7.855/89.

Importante frisar ainda que nem todos os obstáculos foram afastados pela Lei n. 7.855/89. O artigo 376 da CLT que admitia o trabalho extraordinário da mulher, apenas em casos de força maior, acabou sendo revogado expressamente pela Lei n. 10.244, de 27 de junho de 2001, tendo em vista que tal disposição estava distante do que ocorre na vida cotidiana, não atendendo assim, a realidade social. (BARROS, 2011 P. 858) [12]

Ainda nas palavras de Barros (2011, P. 859), o artigo 384 da CLT que prevê o descanso de quinze minutos, em casos de prorrogação de jornada, também foi tacitamente revogado pela Lei n. 10.244, de junho de 2001, uma vez que tanto este dispositivo, como o artigo 376 da CLT entravam em conflito com o artigo 5º, inciso I da Constituição da República, o qual determina que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos da Constituição. [13]

5 Garantia provisória da gestante no emprego

Com o passar dos anos e com a evolução da proteção ao trabalho da mulher, estas conseguiram algumas garantias provisórias no emprego, destacando-se entre estas, a estabilidade da gestante. Vale dizer que a tutela à gravidez e à maternidade em nosso país, é

---

[10] NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. P. 81.
[11] NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005. P. 82.
[12] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 858.
[13] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 859.

garantida não apenas pela Constituição da República e pela legislação trabalhista, mas também pelas leis que tratam da seguridade social e ainda, pela jurisprudência brasileira.

Estas normas protetivas tem como condão tutelar não apenas o desenvolvimento da gravidez, mas também garantir o mínimo necessário para que a trabalhadora gestante e seu filho tenham uma vida digna e saudável. Ademais, a garantia provisória de emprego à gestante, tendo em vista a progressão da mulher no que tange ao aspecto trabalhista, depois do advento das normas protetivas, é essencial para garantir o sustento de seus filhos, haja vista que muitas delas necessitam do emprego para manter a família, além de colocar fim ao preconceito à mulher no mercado de trabalho.

Importante ressaltar que a garantia provisória de emprego tem o objetivo de coibir qualquer tipo de discriminação pelo empregador, no momento da dispensa, fazendo com que o contrato de trabalho seja mantido por um período determinado.

Antônio Borges Figueiredo e Marcela Gallo de Oliveira (2007, p.21), afirmam que as leis protetivas ao trabalho da mulher se iniciou com a edição do Decreto n. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que garantiu alguns direitos, tais como: a licença à mulher grávida durante às quatro semanas anteriores e as quatro semanas após o parto, com remuneração parcial pelas Caixas de seguro social e caso não haja, pelo póprio empregador (arts. 7º, 9º e 14); licença por duas semanas em hipótese de aborto não criminoso e por fim, a proibição da dispensa sem justa causa das gestantes (art. 13).[14]

5.1 Estabilidade da empregada gestante

A empregada gestante possui garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição da República de 1988, *in verbis:*

> Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição:
> (...)
> II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
> (...)
> b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O fato da mulher ter se casado ou encontrar-se em estado de gravidez não são motivos justos e fundamentados para a extinção do contrato de trabalho. Além disso, são proibidas todas

[14] FIGUEIREDO, Antonio Borges de. OLIVEIRA, Marcela Gallo de. *Salário- Maternidade*. São Paulo: LTr, 2007. P. 21.

as formas de restrições ao direito da mulher ao seu emprego, em virtude de gravidez ou casamento, seja em normas coletivas, contratos individuais de trabalho ou ainda em regulamentos de qualquer natureza. (SCHWARZ, 2007, p. 91).[15]

Cumpre mencionar que esta garantia provisória de emprego excluia as empregadas domésticas, abrangendo apenas as trabalhadoras avulsas e as empregadas urbanas e rurais. Entretanto, tal situação foi modificada. Portanto, a empregada doméstica também pode ser considerada uma das destinatárias da garantia provisória de emprego.

5.2 Desnecessidade de ciência do estado de gravidez pelo empregador

Cabe mencionar que a gestante possui o direito a estabilidade provisória de emprego, independentemente do conhecimento do estado de gravidez por parte do empregador. Desse modo, a indenização decorrente da dispensa imotivada da mulher grávida é imposta ao empregador. Tal entendimento é consubstanciado pelo inciso I da Súmula 244 do TST, *in verbis:*

> Súmula nº 244 do TST
> GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
> I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

Vale dizer que a responsabilidade patronal é caracterizada por critérios objetivos, podendo a gravidez ser considerada um risco empresarial que o empregador assume, quando celebra um contrato de trabalho com uma pessoa do sexo feminino. (BARROS, 2011, P. 876) [16]

Importante esclarecer que existe corrente doutrinária com entendimento diverso, a qual acredita ser necessário o conhecimento do estado gravídico por parte do empregador. Contudo, tal posição é divergente daquela corroborada pelos Tribunais do Trabalho.

5.3 Contratos por prazo determinado

[15] SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. P. 91.
[16] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 876.

Uma questão bastante polêmica refere-se a extensão da garantia provisória de emprego da empregada grávida nos contratos por prazo determinado. Há um tempo atrás, os Tribunais do Trabalho possuíam entendimento de que a trabalhadora gestante não possuía o direito à referida garantia, ao argumento de que havia uma discrepância entre tal estabilidade e os denominados contratos por experiência.

Salienta-se que em 2012, houve uma alteração na súmula 244 do TST, estendendo a garantia provisória também às empregadas que trabalhavam mediante contrato por tempo determinado. Tal súmula teve a redação do ítem III alterada:

> Súmula nº 244 do TST
> GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
> (...)
> III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Anteriormente, a referida súmula previa que não havia estabilidade provisória da empregada gestante, nos contratos de experiência. Entretanto, em razão do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção à gravidez e ao nascituro, tal tema passou a ser assunto corriqueiro nos Tribunais, o que ocasionou esta alteração.

Portanto, em virtude do princípio da máxima efetividade da Constituição da República e do princípio da função social da empresa, é perfeitamente possível a aplicação da garantia provisória da gestante no emprego, também nos contratos por prazo determinado, como bem evidenciado no julgado acima transcrito. Ademais, vale ressaltar que o artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias jamais especificou que a referida estabilidade somente ocorreria nos contratos por prazo indeterminado, conforme entendimento jurisprudencial. Assim, pode-se afirmar que a garantia de emprego da gestante, nas hipóteses de contrato por prazo determinado, é um direito reconhecido, que independe da alteração da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho.

5.4 Reintegração da empregada gestante

Outra questão relevante no que diz respeito à estabilidade provisória da gestante é a reintegração desta ao emprego. Tal hipótese somente é permitida caso a referida reintegração

ocorra durante o período de estabilidade e ainda, não haja nenhum empecilho entre o empregador e a empregada. Senão, a garantia de emprego fica restrita aos salários e outros direitos correlatos à este período. Este posicionamento é previsto no inciso II da Súmula 244 do TST. Vejamos:

> Súmula nº 244 do TST
> GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
> (...)
> II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

"[...] O objetivo da Constituição é proteger o emprego contra a resilição unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, impedindo que a função fisiológica da mulher no processo de reprodução constitua causa de discriminação [...]" (BARROS, 2011, P. 879) [17]

Entretanto, caso a empregada gestante se enquadre nas hipóteses prevista no artigo 482 da CLT, que trata da justa causa ou deixe voluntariamente seu trabalho, ela não possuirá o direito à estabilidade provisória de emprego, nem tampouco à indenização decorrente da mesma.

5.5 Licença-maternidade

Entende-se por licença-maternidade o período em que a empregada afasta-se temporariamente de seu trabalho, em virtude de ter dado à luz, estando garantida a sua remuneração, denominada benefício previdenciário. Figueiredo e Oliveira tratam do assunto (2007, P. 32/33):

> A Constituição Federal de 1988, em seu art. 201, inciso II, estabelece planos de Previdência Social, garantindo à gestante, mediante contribuição, o direito de proteção à maternidade, enquanto seu art. 7º, inciso XVIII, assegura às empregadas urbanas e rurais, inclusive domésticas (parágrafo único) e trabalhadoras avulsas (inciso XXXIV), "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias.[18]

---

[17] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso De Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 879.
[18] FIGUEIREDO, Antonio Borges de. OLIVEIRA,Marcela Gallo de. *Salário-Maternidade*. São Paulo: LTr, 2007. P. 33.

Importante esclarecer que a licença-maternidade tem início 28 dias anteriores à data do parto ou no dia deste. Neste caso, a empregada gestante deve notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, apresentando, para tanto, o atestado médico. Tal previsão é expressa no § 1º do artigo 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas. No que tange à duração da licença-maternidade, Barros (2011, P.866) discorre sobre o tema:

> A Constituição da República de 1988 ampliou a licença-maternidade para 120 dias. Vale observar que o texto constitucional não repetiu a expressão "antes e depois do parto", como fizeram as Constituições anteriores. A omissão acabou por permitir que a legislação ordinária fosse mais flexível no que tange à distribuição da licença, mormente antes do parto. Sucede que, não obstante à omissão, a Constituição da República menciona "licença à gestante"(art. 7º, XVIII), pressupondo a necessidade da licença antes do parto, pois a empregada só será gestante antes de dar a luz. [19]

Anteriormente, a duração da licença-maternidade prevista na CLT era de 84 (oitenta e quatro dias) e como o pagamento do benefício previdenciário era efetuado pelo empregador, a contratação de mulheres para trabalhar era uma hipótese rara, contribuindo assim para o preconceito e discriminação das mulheres gestantes. O pagamento do referido benefício somente passou a ser pago pela Previdência Social em 1973, o que reduziu bastante o preconceito em face destas mulheres. Porém, ele não foi extinto, em razão de ainda haver uma série de obstáculos à maternidade da empregada.

Somente com o surgimento da Constituição da República de 1988, a licença-maternidade foi ampliada para 120 (cento e vinte dias), o que permitiu que a empregada gestante tivesse um período maior de convivência com seu filho, o que é primordial nos primeiros meses de vida, além de propiciar à trabalhadora um tempo maior para planejar a sua volta ao trabalho.

A Lei número 11.770, de 2008, criou o programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, por 60 (sessenta) dias, mediante concessão de incentivo fiscal. Portanto, a duração da referida licença passou a ser de 180 (cento e oitenta) dias. Contudo, nem todas as gestantes fazem jus à esta prorrogação.

O período de licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias só é alcançado pelas mulheres gestantes, trabalhadoras das empresas que aderiram ao programa Empresa Cidadã e pelas servidoras públicas estatutárias, desde que haja previsão no estatuto do emprego público

[19] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 866.

para o qual ela foi contratada. As demais empregadas gestantes, que não se esquadram nestas hipóteses, continuam fazendo jus aos 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade.

Ademais, é importante frisar que as empregadas gestantes fazem jus ao acréscimo de duas ou quatro semanas anteriormente e posteriormente ao parto.

"A empregada gestante tem direito à licença- maternidade de 120 [...] dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Os períodos de repouso antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 [...] semanas cada um, mediante atestado médico." (SCHWARZ, 2007, P. 91).[20]

Figueiredo e Oliveira, (2007, P.34) explicam que o período de repouso antes do parto pode ser ampliado, mediante atestado médico. Caso o período seja ampliado em duas semanas antes e em duas semanas depois, o afastamento de cento e vinte dias poderá ser acrescido de quatro semanas, completando cento e quarenta e oito dias. [21]

Ressalta-se que durante a supracitada licença, a empregada recebe um salário, denominado salário-maternidade. O empregador é quem efetua o pagamento e desconta dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social.

5.5.1 Licença-maternidade em casos de adoção ou guarda

A licença-maternidade também é concedida às empregadas em caso de adoção ou guarda judicial com o fim de adoção de crianças. Tal previsão está disposta no art 392-A da CLT. Barros (2011, P.866) trata do assunto:

> A Lei n. 10.421, de abril de 2002, equiparou ao parto o ingresso da criança adotada no lar, fixando os limites de idade com referência à exigências físicas e afetivas do adotado. O legislador inspirou-se mais nas relações domésticas (a mãe também se ocupa da criança adotada) e não na preocupação a respeito da repartição dos papeis familiares, pois se fosse essa a sua intenção, teria estendido também ao pai adotivo à licença obrigatória, que corresponde ao período pós-parto[...][22]

Nestes casos, é requisito para a concessão da licença-maternidade a apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. Tal condição está prevista no § 4º do art. 392-A da CLT.

---

[20] SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. P. 91.
[21] FIGUEIREDO, Antonio Borges de. OLIVEIRA,Marcela Gallo de. *Salário-Maternidade*. São Paulo: LTr, 2007. P. 34.
[22] BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7.ed. São Paulo: LTr, 2011. P. 866

5.5.2 Licença-maternidade nos casos de aborto

Está disposto no art. 395 da CLT que em caso de aborto não criminoso, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, desde que comprovado por atestado médico.

6 Consequências da proteção ao trabalho da mulher e da garantia provisória da gestante no emprego

É cediço que com o surgimento das leis protetivas ao trabalho da mulher, a exploração de seu trabalho, as discriminações, preconceitos e desigualdades enfrentadas pelo sexo feminino reduziram expressivamente. Além disso, também conseguimos verificar que existiu uma relevante ascensão da mulher no mercado de trabalho. Perrot (2007, P. 168) pondera:

> No mundo ocidental, a igualdade dos sexos, identificada tardiamente, tornou-se um princípio reconhecido, até pela Constituição européia. As mulheres tiveram acesso a muitos domínios do saber e do poder que lhe eram proibidos, inclusive militares e políticos. Conquistaram muitas liberdades.[...] [23]

A regulamentação do trabalho feminino e a consequente imposição de sanções para a discriminação e exploração da mulher possibiltaram uma considerável evolução desta no exercício de suas atividades laborativas. Ademais, a proteção ao trabalho da mulher, previsto tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas, como na Constituição da República trouxe um equilíbrio na relação de trabalho, assegurando a paridade entre os sexos feminino e masculino, minimizando dessa forma, o tratamento desigual submetido pelas mulheres.

Ressalta-se que com o advento das normas protetivas, a imagem da mulher submissa passou a ser inaceitável, as condições de trabalho deixaram de ser precárias e a mulher deixou de preocupar-se apenas com os afazeres domésticos, conquistando um espaço significativo no mercado de trabalho.

A redução da discriminação em virtude do amparo legislativo possibilitou o acesso da mulher à importantes cargos na política, na economia e em outros setores, o que acarretou uma significativa modificação da visão preconceituosa da sociedade brasileira. Ademais, entre as garantias no emprego conquistadas pela mulher, a tutela à gravidez e à maternidade são

[23] PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. São Paulo: Contexto, 2007. P. 168.

evidentes, o que assegurou a estabilidade de emprego à gestante, inclusive para aquelas que firmam contrato por prazo determinado, sem que haja necessidade de ciência do estado gravídico pelo empregador.

Não obstante, nos casos em que não for possível a reintegração da mulher grávida ao emprego, por algum impedimento entre empregador e empregada gestante, esta possui os direitos correlatos ao período de estabilidade, desde que não abandone suas atividades laborativas ou esteja enquadrada nas hipóteses de justa causa.

7 Conclusão

Foi possível concluir que, nos primórdios, a mulher dedicava-se somente aos afazeres domésticos e cuidado com o lar, não tendo qualquer participação ativa no mercado de trabalho, sendo tarefa apenas do homem trabalhar fora para garantir a sustentabilidade da família. No entanto, com o passar dos anos, tal situação foi modificada e a mulher conquistou uma série de direitos e garantias, por meio de um amparo legislativo.

Pode-se dizer que houve uma redução significativa da exploração do trabalho feminino depois do advento das normas protetivas previstas na Constituição da República e na Consolidação das Leis Trabalhistas, principalmente. A mulher teve um amplo acesso ao mercado de trabalho, passando a ocupar importantes cargos na política, na economia, o que anteriormente, era inimaginável. Contudo, a precarização do trabalho feminino e os baixos salários ainda são características marcantes em nossa sociedade, o que evidencia que a opressão à mulher trabalhadora persiste nos dias atuais.

A garantia de emprego da mulher gestante é uma das conquistas percebidas pela mulher depois da intervenção do Estado, que sensibilizou-se e criou as normas protetivas com o condão de trazer a igualdade de direitos entre ambos os sexos, em uma perspectiva trabalhista. Tal garantia é resultado da tutela à gravidez e à maternidade, que possibilitou o direito à estabilidade provisória da mulher grávida, sem que haja necessidade de conhecimento do estado gravídico pelo empregador, inclusive para aquelas que firmaram contrato de experiência, em razão do princípio da dignidade da pessoa humana.

A vedação da discriminação e da exploração do trabalho da mulher, a igualdade de direitos entre os sexos e a proteção ao mercado de trabalho feminino passaram a ser assegurados de forma ampla, o que acarretou uma enorme ascensão da mulher no âmbito trabalhista. Contudo, apesar de toda a estrutura protetiva ao trabalho da mulher, ainda existe uma

vulnerabilidade da mesma, em virtude do óbice em colocar fim à todos os tipos de discriminação existentes.

É possível verificar, a despeito da relevância do tema, amplamente demonstrada, ao longo desta pesquisa, que o amparo legislativo não foi capaz de extinguir todas as formas de preconceito e de tratamento desigual que as mulheres são submetidas, em decorrência da ausência de normas verdadeiramente efetivas.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.* São Paulo: LTr, 2007.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. Disponível em:<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo id=1765> Acesso em: 4 abr. 2014.

CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito Constitucional.* 16. ed., rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

FIGUEIREDO, Antônio Borges de. OLIVEIRA, Marcela Gallo de. *Salário-maternidade*. São Paulo: LTr. 2007.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado.* 16. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva: 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Licença maternidade*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/ouvidoria/licenca-maternidade.htm> Acesso em 22 fev. 2014.

NASSIF, LUIS. *Diferenças dos salários das mulheres ainda persistem na América Latina.* Disponível em: <http://jornalggn.com.br/noticia/diferencas-dos-salarios-das-mulheres-ainda-persistem-na-america-latina> Acesso em: 16 mar. 2014.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoação da igualdade*. São Paulo: LTr, 2005.

PEREIRA, Leonellea. LIMA, Magna Simone Albuquerque de. *Da proteção à promoção ao trabalho da mulher.* Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link =revista_artigos_leitura&artigo_id=2311> Acesso em 15 mar. 2014

PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres.* [tradução Angela M. S. Côrrea]. São Paulo: LTr, 2007.

PINHO, Leda de Oliveira. Princípio da Igualdade: investigação na perspectiva de gênero. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2005.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SILVA, Itatiara Meurilly Santos.*Princípio da igualdade e o trabalho da mulher*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo _id=6731> Acesso em: 26 fev. 2014.